

The Influence Of Organizational Competencies And Culture On Employee Performance PT. BPR Majalengka Jabar

Hj. Dharliana Hardjowikarto¹⁾ Rena Rosiana²⁾

Universitas Swadaya Gunung Jati

धारललानाअयु@gmail.com

Article Info

Article history:

Received Jun 12, 2023

Revised Aug 20, 2023

Accepted Nop 26, 2023

Keywords:

Competencies,
Organizational Culture
of Employee
Performance.

ABSTRACT

This study aims to test the influence of competencies and organizational culture on the performance of employees for bpr majalengka jabar. The research method used in this study is the quantitative research method. The population in this study were employees of PT. BPR Majalengka Jabar with a sample number of 64 employees. The sampling technique in this study is saturated sampling, which is a sampling technique that does not give an equal opportunity/opportunity for each element or member of the population to be sampled. Data collection techniques using questionnaires and the results of this study showed that competence had a positive and significant effect on employee performance as seen from thitung > ttable or 3.623 > 1.670, organizational culture had a positive and significant effect on employee performance as viewed from thitung > ttable or 1.889 > 1.670 and simultaneously competence and organizational culture had a significant effect on employee performance was shown Fact > Ftable of 27.120 > 3.145. Of all results both partially and simultaneously have sig values smaller than 0.05 or 0.000



Copyright © 2022 SINTESA. All rights reserved.

Corresponding Author:

Hj. Dharliana Hardjowikarto,
Rena Rosiana
Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi & Bisnis,
Jl. Pemuda No. 32, 45132 Cirebon.
Email: धारललानाअयु@gmail.com

1. INTRODUCTION

Sumber daya manusia merupakan sumber daya satu-satunya yang mempunyai akal, pemikiran, pengetahuan, dorongan, perasaan dan juga keterampilan. Perusahaan dan sumber daya manusia merupakan dua hal yang tidak mudah untuk dipisahkan, peranan sumber daya manusia sangatlah penting hubungannya dengan perusahaan baik dalam perusahaan penyedia barang maupun perusahaan pelayanan jasa. Sumber daya manusia yang ada di perusahaan perlu dikelola dengan profesional agar tercipta kesesimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan kemampuan yang diharapkan suatu perusahaan. Keseimbangan antara karyawan dan perusahaan tersebut adalah kunci utama perusahaan agar bisa menciptakan kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya dan pengetahuan yang dimiliki karyawan dan budaya organisasi perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan yang berkualitas akan menjadikan sebuah perusahaan itu sejahtera karena didalamnya berisikan sumber daya manusia dengan kinerja yang baik. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi pada karyawan PT. BPR Majalengka Jabar ditemukan beberapa fenomena. Dari Hasil pengamatan terdapat beberapa fenomena diantaranya terjadinya penurunan tingkat kinerja karyawan dalam kurun beberapa bulan terakhir dibuktikan dengan meningkatnya angka ketidakhadiran dan juga menurunnya jumlah nasabah kreditur.

Salah satu fenomena kompetensi adanya kesenjangan antara karyawan PT BPR Majalengka Jabar yaitu dalam hal jenjang pendidikan yang tidak satu strata, mengakibatkan adanya masalah dalam kualitas sumber daya manusia seperti

kurangnya pemahaman karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Rendahnya kompetensi dapat dibuktikan dengan pendidikan formal terakhir yang pernah ditempuh karyawan. Adanya karyawan yang kompetensinya tidak sesuai dengan kualifikasi tingkat pendidikan yang dibutuhkan perusahaan.

Fenomena budaya organisasi yaitu dimana di beberapa cabang PT BPR Majalengka Jabar dalam memberikan pelayanannya terkesan kurang ramah, menarik, sopan, dan menyenangkan. kurangnya integritas karyawannya, kepercayaan terhadap rekan kerja dan juga kedisiplinan dimana terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat. Adanya perbedaan antara kantor pusat dan kantor cabang, yaitu sikap dari para bagian yang tidak mau berbagi informasi atau pengetahuan dengan rekan lainnya di perusahaan yang sama.

Theoretical Review

Menurut seorang ahli di bidang kinerja karyawan Mangkunegara (2017:67) mengemukakan bahwa: “Kinerja merupakan prinsip kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Mangkunegara (2017:67) dimensi kinerja terdiri dari :

1. Kemampuan

Faktor kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab.

2. Motivasi

Faktor motivasi yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang telah diberikan dengan jabatan dan tanggung jawab.

Menurut Mangkunegara (2017:67) indikator kinerja terdiri dari :

1. Memiliki kemampuan potensi

Di sini artinya karyawan memiliki potensi yang baik sehingga karyawan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal.

2. Memiliki kemampuan skill

Maksud di atas yaitu skill yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja tergolong baik sehingga menyebabkan maksimalnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

3. Memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaan

Artinya karyawan memiliki motivasi masing-masing sehingga mereka bekerja dengan maksimal demi hasil kinerja yang baik.

4. Memiliki keinginan untuk menjadi yang terbaik

Maksud di sini adalah karyawan berkeinginan kuat untuk menjadi yang terbaik dalam pekerjaannya. karyawan akan memberikan kinerja yang maksimal demi hasil yang baik.

Menurut seorang ahli di bidang kompetensi Mathis dan Jackson (Busro, 2018:25) berpendapat bahwa “Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja pegawai individu atau tim”.

Mathis dan Jackson (Busro, 2018:30) mengatakan bahwa dimensi kompetensi dibagi menjadi 3 yaitu:

1. Pengetahuan

Maksudnya pengetahuan tentang jobdesc yang diberikan terhadap mereka apakah mereka paham dengan tugas yang harus dikerjakan.

2. Keterampilan

Dimensi keterampilan sendiri meliputi keahlian atau kemampuan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.

3. Kemampuan

Maksudnya karyawan harus memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

Indikator Mathis dan Jackson (Busro, 2018:30) katakan bahwa indikator kompetensi yaitu:

1. Indikator dari Pengetahuan:

- a. Pengetahuan dasar yang dimiliki
- b. Orientasi pencapaian standar kinerja
- c. Perhatian terhadap kualitas
- d. Efisiensi kerja

2. Indikator dari Keterampilan:

- a. Keahlian
- b. Keterampilan
- c. Profesionalisme
- d. Pengalaman
- e. Kecepatan kerja

3. Indikator dari Kemampuan:

- a. Kemauan mengembangkan kemampuan pribadi
- b. Tanggung jawab individu
- c. Efektivitas
- d. Target waktu

e. Menyelesaikan masalah

Menurut seorang ahli di bidang budaya organisasi Robbins (2012:76) menyatakan bahwa: "**Budaya Organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.**"

Dimensi budaya organisasi Robbins (2012:76) adalah sebagai berikut:

1. **Inovasi dan keberanian mengambil resiko**
2. **Perhatian terhadap detail**
3. **Orientasi Hasil**
4. **Orientasi orang**
5. **Orientasi Tim**
6. **Keagresifan**
7. **Stabilitas**

Indikator budaya organisasi Robbins (2012:76) menyatakan ada beberapa indikator dari budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Indikator dari inovasi dan pengambilan resiko

- a. Dorongan untuk melakukan inovasi
- b. Dorongan terhadap tantangan

2. Indikator dari perhatian terhadap detail

- a. Karyawan bekerja dengan teliti
- b. Tugas yang diberikan terinci

3. Indikator dari orientasi hasil

- a. Dituntut untuk bekerja keras
- b. Dituntut agar lebih berkualitas

4. Indikator dari Orientasi orang

- a. Mempunyai hak berkembang
- b. Hak yang sama dalam karir

5. Indikator dari orientasi tim

- a. Saling menghargai
- b. Kerjasama tim

6. Indikator dari keagresifan

- a. Saling berkompetisi
- b. Bekerja dengan cepat dan efisien.

7. indikator dari stabilitasi

- a. Bekerja sesuai prosedur
- b. Melakukan supervisi pekerjaan

Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja merupakan prinsip kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya.

Kompetensi ditinjau dari pendidikan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan memiliki penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Pengetahuan (*knowledge*) dapat meningkatkan kinerja karena dapat meningkatkan seseorang dalam bidang spesifik tertentu. Kompetensi ditinjau dari indikator ketrampilan (*skills*) juga dapat meningkatkan kinerja karena adanya kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu (Busro 2018:30).

Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

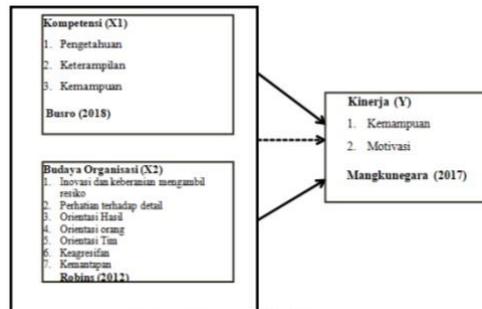
Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap karyawan yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi (Robbins 2012:30).

Budaya organisasi yang kuat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh pula pada kinerja perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi perlu membentuk budaya organisasi yang kuat.

Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dan berada di lingkungan dengan budaya organisasi yang baik maka karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi. Kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang menghasilkan kinerja unggul dan atau efektif dalam suatu pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan kompetensi dan budaya organisasi yang kuat dapat membentuk identitas perusahaan yang memberikan keunggulan kompetitif dibanding perusahaan lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

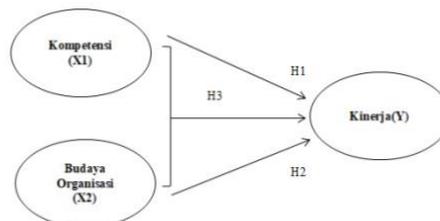
X1.Y : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

X2.Y : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

X1.X2.Y : Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

1.2. Framework

Untuk mendekati masalah yang akan dianalisis pada permasalahan penelitian, maka perlu dibuat kerangka teoritis sebagai dasar pemikiran penelitian ini, kerangka yang dimaksud akan lebih mengarahkan penulis untuk menemukan data dan informasi dalam penelitian ini guna memecah masalah yang telah dipaparka sebelumnya, Maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 2 Paradigma Penelitian

Hubungan antara variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut :

1. H1 : Terdapat pengaruh variabel Kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Majalengka Jabar.
2. H2 : Terdapat pengaruh variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Majalengka Jabar.
3. H3 : Terdapat pengaruh variabel Kompetensi (X1) dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Majalengka Jabar.

2. METHOD

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah Jenis penelitian yang akan digunakan adalah deskriptif kuantitatif karena adanya hipotesis yang akan di uji menggunakan uji statistik. Dan menggunakan metode asosiatif untuk mengetahui hubungan antara variabel kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.(Sugiyono 2017:8) mengemukakan bahwa **“Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positvme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel**

tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan”.

Adapun metode pengumpul data yang penulis gunakan adalah sebagai berikut :

1. Studi Lapangan

Teknik ini peneliti mengadakan penelitian pada secara langsung dilapangan (lokasi objek penelitian yaitu PT BPR Majalengka Jabar).

2. Interview (Wawancara)

Sugiyono (2017:137) mengemukakan definisi wawancara adalah : “Teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”.

Dalam teknik ini peneliti melakukan sesi tanya jawab langsung dengan pihak yang terkait pada objek penelitian berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3. Kuesioner

Sugiyono (2017:142) menjelaskan definisi kuesioner adalah : “Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Dalam teknik ini peneliti akan menyebarkan kuesioner dalam bentuk *hardcopy* (lembaran kertas) namun jika kondisinya tidak memungkinkan untuk menyebarkan secara langsung kepada responden maka peneliti akan menyebarkan kuesioner dengan memanfaatkan media aplikasi yaitu *Google Form*.

4. Studi Pustaka

Pengumpulan data yang diperoleh dari mempelajari buku-buku yang ada relevansinya dengan masalah yang diteliti, jurnal dan laporan-laporan yang ada dengan masalah yang akan dipecahkan.

1.1. Data Collection Technique

Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampling Jenuh berbeda dengan sensus karena sensus populasinya besar sedangkan sampling jenuh menggunakan populasi yang relatif kecil meskipun keduanya sama-sama menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel. Kelebihan dari Teknik sampling jenuh adalah mudah, praktis, murah dan tidak memerlukan waktu untuk pengumpulan data sampel. Sementara kelemahan dari Teknik sampel jenuh adalah tidak cocok untuk populasi dengan anggotanya yang besar sehingga hanya cocok untuk kelompok populasi kecil. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 64.

1.2. Validity

Uji ini digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur (Sugiyono, 2017:121). Analisis ini dimaksud untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan budaya organisai berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT BPR Majalengka Jabar.

1.3. Data Analysis

Uji instrumen penelitian dilakukan bertujuan untuk mengukur nilai variabel yang akan diteliti oleh peneliti. Karena terbatasnya waktu penelitian, peneliti memutuskan untuk menyebarkan langsung instrumen keseluruhan responden yang telah dipilih sebelumnya yaitu PT BPR Majalengka Jabar. Kuesioner yang dibuat dianggap seolah-olah sudah valid namun setelah instrumen yang disebar sudah terkumpul, data tersebut akan diuji validitasnya, jika pada instrumen tersebut terdapat beberapa butir pertanyaan atau pernyataan hasilnya tidak valid maka butir pernyataan atau pertanyaan akan dihilangkan atau tidak digunakan pada tahap selanjutnya yaitu pengujian hipotesis.

Untuk mengetahui apakah instrumen tersebut valid atau tidak dapat menggunakan cara dibawah ini :

1. Dapat dilihat dari tampilan output *Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item - Total Correlation*.
2. Bandingkan nilai *Correlated item - Total Correlation* dengan hasil perhitungan $r_{tabel} - r_{tabel}$ bisa didapatkan pada tabel r_{tabel} statistik dengan $N =$ jumlah populasi pada signifikansi 5% pada tabel r_{tabel} statistik.
3. Lalu lihat kriterianya yaitu :
 - a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan, pernyataan atau indikator tersebut valid.
 - b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan, pernyataan atau indikator tersebut tidak valid.

2. RESULTS AND DISCUSSION

2.1. Results

Adapun skala sikap yang dapat digunakan untuk pengukuran variabel yaitu menggunakan skala *Likert*. Sugiyono (2017:93) mengemukakan definisi Skala *Likert* adalah : “Teknik pengukuran untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang ataupun sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Guna keperluan analisis data dalam pengukuran skala *Likert* jawaban akan diberikan skor sebagai berikut :

1. Nilai 5 = Sangat Setuju, artinya jawaban responden sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti dan sangat sesuai dengan kondisi yang dirasakan responden.
2. Nilai 4 = Setuju, artinya jawaban responden setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti dan sesuai dengan kondisi yang dirasakan responden.
3. Nilai 3 = Cukup Setuju, artinya jawaban responden cukup setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh

- peneliti dan cukup sesuai dengan kondisi yang dirasakan responden.
4. Nilai 2 = Tidak Setuju, artinya jawaban responden tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti dan tidak sesuai dengan kondisi yang dirasakan responden.
 5. Nilai 1 = Sangat Tidak Setuju, artinya jawaban responden sangat tidak sesuai dengan kondisi yang dirasakan responden.

Tabel 1
Operasional Variabel

No	Variabel dan Sumber	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Instrumen	Alat Ukur
1	Kompetensi Busro (2018)	"Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja pegawai individu atau tim".	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Kemampuan	1. Pengetahuan dasar yang dimiliki 2. Orientasi pencapaian standar kerja 3. Perhatian Terhadap Kualitas 4. Efisiensi kerja 1. Keahlian 2. Keterampilan 3. Profesionalisme 4. Pengalaman 5. Kecepatan Kerja 1. Kemauan mengembangkan kemampuan pribadi 2. Tanggung jawab individu 3. Efektivitas 4. Target Waktu 5. Menyelesaikan masalah	Kuisisioner	Skala Likert
2	Budaya Organisasi Robbins (2012)	"Budaya Organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.".	1. inovasi dan pengambilan resiko 2. Perhatian Terhadap Detail 3. Orientasi Hasil 4. Orientasi Orang 5. Orientasi Tim 6. keagresifan 7. Stabilitasi	1. Dorongan untuk melakukan inovasi 2. Dorongan terhadap tantangan 1. Karyawan bekerja dengan teliti 2. Tugas yang diberikan terinci 1. Dituntut untuk bekerja keras 2. Dituntut agar lebih berkualitas 1. Mempunyai hak berkembang 2. Hak yang sama dalam karir 1. Saling menghargai 2. Kerjasama tim 1. Saling berkompetisi 2. Bekerja dengan cepat dan efisien. 1. Bekerja sesuai prosedur 2. Melakukan supervisi pekerjaan	Kuisisioner	Skala Likert
3	Kinerja Mangkunegara (2017)	"kinerja merupakan prinsip kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya"	1. Kemampuan 2. Motivasi	1. Memiliki Kemampuan Potensi 2. Memiliki Kemampuan Skill 1. Memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaan 2. Memiliki keinginan untuk menjadi yang terbaik.	Kuisisioner	Skala Likert

Uji Validitas

Uji ini dilakukan dengan membandingkan hasil perhitungan korelasi instrumen dengan r dari ke 3 variabel yang saling terikat. *SPSS 24.0 for Windows* memperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2

Uji Validitas Kompetensi (X1)

No Item	rhitung	rtabel	Keterangan
X1.1	0.590	0,2461	Valid
X1.2	0.512	0,2461	Valid
X1.3	0.429	0,2461	Valid
X1.4	0.566	0,2461	Valid
X1.5	0.553	0,2461	Valid
X1.6	0.643	0,2461	Valid
X1.7	0.666	0,2461	Valid
X1.8	0.711	0,2461	Valid
X1.9	0.662	0,2461	Valid
X1.10	0.633	0,2461	Valid
X1.11	0.345	0,2461	Valid
X1.12	0.355	0,2461	Valid
X1.13	0.305	0,2461	Valid
X1.14	0.350	0,2461	Valid

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai rhitung > rtabel, artinya seluruh pernyataan untuk variabel kompetensi (X1) adalah valid. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X1) dapat digunakan dalam analisis data.

Tabel 3

Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

No Item	rhitung	rtabel	Keterangan
X2.1	0.664	0,2461	Valid
X2.2	0.687	0,2461	Valid
X2.3	0.741	0,2461	Valid
X2.4	0.430	0,2461	Valid
X2.5	0.744	0,2461	Valid
X2.6	0.609	0,2461	Valid
X2.7	0.635	0,2461	Valid
X2.8	0.649	0,2461	Valid
X2.9	0.687	0,2461	Valid
X2.10	0.692	0,2461	Valid
X2.11	0.686	0,2461	Valid
X2.12	0.719	0,2461	Valid
X2.13	0.739	0,2461	Valid
X2.14	0.724	0,2461	Valid

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai rhitung > rtabel, artinya seluruh pernyataan untuk variabel budaya organisasi (X2) adalah valid. Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X2) dapat digunakan dalam analisis data.

Tabel 4

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No Item	rhitung	rtabel	Keterangan
Y.1	0.394	0,2461	Valid
Y.2	0.548	0,2461	Valid
Y.3	0.571	0,2461	Valid
Y.4	0.557	0,2461	Valid

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai rhitung > rtabel, artinya seluruh pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah valid. Dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dapat digunakan dalam analisis data.

Uji Reliabilitas

Suatu instrumen penelitian dapat memiliki tingkat kepercayaan tinggi jika hasil dari pengujian instrumen menunjukkan hasil yang konsisten. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach Alpha (α) > 0,7. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS versi 24:

Tabel 5

Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi(X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	14

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel kompetensi adalah sebesar 0.839, dimana $0.839 > 0.7$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X1) reliabel dan dapat digunakan dalam proses analisis data.

Hasil perhitungan reliabilitas instrument variabel budaya organisasi *SPSS 24.0 for Windows* memperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 6

Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi(X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	14

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel budaya organisasi adalah sebesar 0.930, dimana $0.930 > 0.7$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X2) reliabel dan dapat digunakan dalam proses analisis data.

Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil perhitungan reliabilitas instrument variabel kinerja karyawan *SPSS 24.0 for Windows* memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.727	4

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel budaya organisasi adalah sebesar 0.727, dimana $0.727 > 0.7$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja (Y) reliabel dan dapat digunakan dalam proses analisis data.

Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel independen (variabel bebas atau X) terhadap dependen (variabel terikat atau Y). Untuk menganalisis masalah penelitian digunakan metode regresi berganda. Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Sumber : Sugiyono (2017 : 192)

Dimana:

- Y = Subjek dalam variabel dependen (Kinerja)
- a = Konstanta
- b₁ = Standar koefisien regresi dari variabel
- b₂ = Standar koefisien regresi dari variabel
- X₁ = Variabel independen (Kompetensi)
- X₂ = Variabel independen (Budaya Organisasi)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 24.0 for windows diperoleh output sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	1.531	2.152		.711	.480
	KOMPETENSI	.191	.053	.483	3.623	.001
	BUDAYA ORGANISASI	.067	.035	.252	1.889	.034

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 8 diatas maka dapat diketahui regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.531 + 0,191X_1 + 0,067X_2$$

Adapun penjelasan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

1. Dari persamaan di atas dapat dilihat bahwa nilai konstanta yaitu sebesar 1.531. Nilai tersebut merupakan nilai kinerja karyawan sebelum dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan budaya organisasi.
2. Variabel kompetensi memiliki nilai koefisien sebesar 0,191, dengan demikian variabel kompetensi memiliki pengaruh yang positif sehingga apabila variabel kompetensi meningkat satu maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,191.
3. Variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,067, artinya jika Budaya Organisasi ditingkatkan dan diterapkan dengan baik pada perusahaan maka akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan.
4. Dapat disimpulkan bahwa jika kompetensi meningkat maka kinerja karyawan meningkat, dan jika budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi
Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi atau uji R² digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memudahkan pengujiannya maka data diolah menggunakan program SPSS versi 24 yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 9
Koefisien Determinasi Variabel Kompetensi (X1) Dan Budaya Organisasi Terhadap (X2) Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	Model Summary ^b		Std. Error of the Estimate
		R Square	Adjusted R Square	
1	.686 ^a	.471	.453	1.60161

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil tabel 9 diatas nilai koefisien determinasi atau dapat dilihat pada *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,453 artinya menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi secara bersama sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 45,3%, sedangkan sisanya yaitu 100% - 45,3% = 54,3% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya yang belum di teliti.

Uji t (Parsial)

Uji t (Parsial) dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing masing variabel bebas (independen) secara parsial terhadap variabel terikat (dependen).

1. Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis yang diajukan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

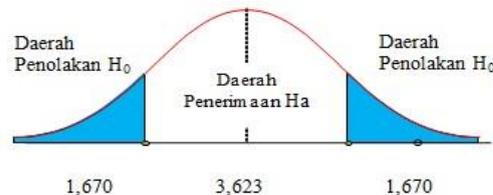
Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja

Ha : Terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- Menghitung angka t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2 = 64-2 = 62$, jadi t_{tabel} adalah sebesar 1.670

Berdasarkan tabel 8 di atas menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,623 > 1,670$). Artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 4.3

Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Pertama

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis yang diajukan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

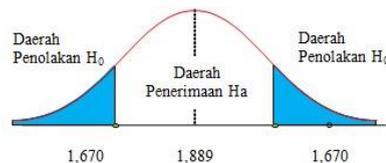
Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Ha : Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- Menghitung angka t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2 = 64-2 = 62$, jadi t_{tabel} adalah sebesar 1,670.

Berdasarkan tabel 8 di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,034 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,889 > 1,670$). Artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.



Gambar 4.4

Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Kedua

Uji F (Simultan)

Uji hipotesis simultan adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) secara simultan / bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

Hipotesis yang diajukan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

Ho = Tidak ada pengaruh antara kompetensi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Ha = Terdapat pengaruh antara kompetensi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan

Ketentuan Pengujian hipotesis:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak
- Menghitung angka f_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dengan jumlah sampel sebanyak 58. Maka $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$. Sedangkan $df_2 = n-k = 64-3 = 61$. Maka f_{tabel} adalah sebesar 3.145

Berikut adalah hasil tabel Uji F pada SPSS Windows 24.0 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji F Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	Regr	139.135	2	69.567	7.120	.000 ^b
	Residual	156.475	61	2.565		
Total		295.609	63			

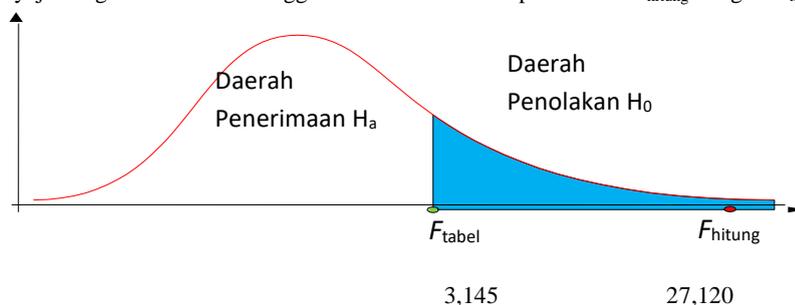
a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI

Sumber : Hasil output SPSS 24.0

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel Kompetensi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 27,120 > F_{tabel} sebesar 3,145 dan nilai sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif antara Kompetensi dan Budaya Organisasi secara bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan.

Peneliti menyajikan gambar untuk menggambarkan letak atau posisi dari F_{hitung} dengan F_{tabel} yaitu sebagai berikut:



Gambar 4.5
Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Ketiga

3.2. Discussion

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Majalengka Jabar, maka peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Majalengka Jabar, artinya bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan begitupun sebaliknya jika kompetensi karyawan rendah maka akan rendah juga kinerja kerawannya.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Majaleng Jabar, artinya bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan maka akan semakin pula pada kinerja kerawannya. Begitu sebaliknya, ketika penerapan budaya organisasi buruk dan tidak diterapkan maka kinerja kerawannya juga akan buruk.
3. Kompetensi dan budaya organisasi secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Majalengka Jabar, artinya bahwa semakin tinggi kompetensi dan budaya organisasi yang dijalankan dengan baik maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

1. CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian, dan keterbatasan-keterbatasan, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. PT. BPR Majalengka Jabar seharusnya selalu memberikan arahan yang jelas ketika memberikan suatu pekerjaan agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cermat.
 - b. PT. BPR Majalengka Jabar seharusnya menetapkan aturan tertulis mengenai budaya organisasi dan selalu mendorong kerawannya agar selalu menerapkan nilai-nilai budaya organisasi yang ada. Perusahaan juga harus memberikan perhatian dan sikap tegas terhadap karyawan yang melanggar aturan.
 - c. PT. BPR Majalengka Jabar dalam menempatkan karyawan harus sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan, agar karyawan tidak mengalami kesulitan dalam menyelesaikan setiap tugasnya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Melihat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain kompetensi dan budaya organisasi agar penelitian berikutnya memiliki hasil yang menarik dan dapat memperluas cakupan penelitian tentang pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dalam penelitian tersebut.
- b. Membuat pernyataan yang lebih jelas dan tepat untuk penyebaran kuesioner sehingga terhindar dari kesalahpahaman responden pada saat mengisi kuesioner.

REFERENCES

Buku :

- Afandi, P. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing
- Busro, M. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. PRENADA MEDIA GROUP.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV.Afabeta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar.I.K. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi)*. Alfabeta
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*.Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Mangkunegara. (2017).*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (10th ed.)*. PRENADAMEDIA GROUP.
- Robbins,Stephen. P. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti.(2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi ,Kinerja dan Produktivitas kerja* . PT Refika Aditama. Bandung.
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung:Alfabeta
- Sugiyono .(2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Jurnal :

- Andriyani, P., Siddiq, D M., Hardjowikarto, D., Elyani, E D. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Sumber: Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, 5(2).
- Angellina, K D N., Meitriana, M A., Sujana, I N. (2018). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bpr Nusamba Kubutambahan*. Sumber: Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, 9(2).
- Ariyati, Y., Veni, A. (2019). *Pengaruh Kompetensi Pelatihan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Bpr Majesty Golden Raya Batam*. Sumber:Jurnal Equilibiria, 6(1).
- Dirgantara, G., Sonny, H. (2022). *Implikasi Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Karawang*. At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen, 6(1).
- Fadude, F D., Tawas, H N., Poluan, J G. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung*. Jurnal EMBA, 7 (1)
- Qufni, D., Budiman., Yudiardi, Y. (2022). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi*

Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Perkreditan Rakyat Syariah Harun Hikmah Nugraha. Sumber: Jurnal Enterpreneurship and strategic management, 01(01).

Rasmansyah, D, P. (2020). *Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja*

karyawan pt antam tbk ubpp logam mulia. Sumber: Jurnal Ekonomi dan industry, 21(2).

Safwani., & Suryani.(2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi*

Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bpr Syariah Adeco Langsa. Sumber: At-Tijarah : Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam, 6(1).

Syamsiah , S N., Ahman, E. (2018).*THE INFLUENCE OF COMPENSATION*

AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEES' PERFORMANCE IN PD. BPR KUNINGAN. Indonesian Journal of Strategic Management , Vol 1 (2).

Wardani , N A., Ritonga , I M., Putra , R. (2022). *Pengaruh Kompetensi,*

Budaya Organisasi, Soft Skill Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt. Bank Sumut Pusat Medan. Jebidi (Jurnal Ekonomi Bisnis Digital) , 1(2).